



*Зарегистрирован
от 24.06.2013 № МО-23-442*

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 24.06.2013 № 442-09

Об утверждении положения о порядке формирования кадрового резерва руководителей образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Самарской области

С целью совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Самарской области приказываю:

1. Утвердить прилагаемое положение о порядке формирования кадрового резерва руководителей образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Самарской области.
2. Приказ министерства образования и науки Самарской области от 08.04.2011 № 55-од «Об утверждении положения о конкурсе на включение в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Самарской области» признать утратившим силу.
3. Опубликовать настоящий приказ в средствах массовой информации.
4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Министр
образования и науки
Самарской области

В.А.Акопьян

Утверждено
приказом
министерства образования и науки
Самарской области

от 27.06.2023 № 442-09

Положение
о порядке формирования кадрового резерва руководителей образовательных
учреждений, подведомственных министерству образования и науки
Самарской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок формирования кадрового резерва руководителей образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Самарской области (далее - кадровый резерв).

1.2. Целями и задачами формирования кадрового резерва являются:
отбор лидеров из числа педагогических и руководящих работников образовательных учреждений с высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы и компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой),
создание условий для их профессионального роста.

1.3. Принципами формирования кадрового резерва и работы с ним являются:

добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;
объективность оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов;
гласность и доступность информации о формировании кадрового резерва и о его реализации.

1.4. Кадровый резерв формируется на основе результатов соответствующих отборочных мероприятий, предусмотренных настоящим

Положением, с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в кадрах.

2. Порядок формирования кадрового резерва

2.1. В кадровый резерв включаются лица, имеющие высшее образование в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки» или высшее образование и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) в сфере образования и педагогических наук и стаж работы не менее двух лет на педагогических и/или руководящих должностях в организациях образования.

2.2. Формирование кадрового резерва включает в себя два этапа.

На первом этапе осуществляется прием документов от кандидатов в кадровый резерв.

Для зачисления в кадровый резерв кандидатами представляются следующие документы:

заявление кандидата о включении в кадровый резерв;

резюме с фотографией;

копии документов об образовании, а также документов о присуждении ученой степени, ученого звания (при наличии);

копии документов о дополнительном профессиональном образовании (программе профессиональной переподготовки);

копия трудовой книжки либо сведения о трудовой деятельности;

копии грамот, удостоверений к наградам;

копия справки об отсутствии судимости;

согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;

результаты оценки профессиональных компетенций в АИС «Кадры в образовании. Самарская область», заверенные работодателем или оператором АИС «Кадры в образовании. Самарская область»;

кроме того, могут быть представлены и другие материалы, отражающие результаты профессиональной деятельности.

На втором этапе проводится отбор кандидатов в кадровый резерв, который включает экспертизу документов, представленных кандидатом, проведение анализа соответствия уровня квалификации кандидата требованиям, указанным в пункте 2.1. настоящего Положения, и оценку профессиональных и личностных качеств кандидатов.

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов следует руководствоваться следующими критериями:

результаты оценки профессиональных компетенций: управленческой, экономической, организационной деятельности на уровне не ниже 75%;

знание законодательства, нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность в сфере образования;

умение планировать, принимать эффективные управленческие решения, осуществлять контроль за их исполнением;

систематическое повышение профессионального уровня;

участие в социально-значимых общественных мероприятиях, профессиональных конкурсах.

2.3. Результаты отбора в кадровый резерв и списочный состав кадрового резерва утверждаются министром образования и науки Самарской области.

2.4. Сообщение о результатах отбора направляется кандидатам, участвовавшим в отборе в кадровый резерв, в течение 5 дней со дня утверждения результатов отбора.

2.5. Результаты отбора размещаются на официальном сайте министерства образования и науки Самарской области.

2.6. Срок нахождения в кадровом резерве составляет 3 (три) года.

3. Комиссия по формированию кадрового резерва

3.1. Отбор кандидатов осуществляет комиссия по формированию кадрового резерва (далее – комиссия) .

3.2. Персональный состав и сроки работы комиссии утверждаются распоряжением министерства образования и науки Самарской области на основании предложений руководителей территориальных управлений министерства образования и науки Самарской области.

3.3. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Количество членов комиссии должно составлять не менее 5 человек.

3.4. В состав комиссии входят:

сотрудники министерства образования и науки Самарской области;

руководители образовательных учреждений;

представители органов местного самоуправления, научных, общественных и других организаций.

Состав комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

3.5. В своей работе комиссия руководствуется настоящим Положением.

3.6. Заседание комиссии проводится, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

3.7. Работа комиссии заключается в экспертизе документов, представленных кандидатом, проведение анализа соответствия уровня квалификации кандидата требованиям, указанным в указанном в пункте 2.1. настоящего Положения, и оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов проводится комиссией в форме собеседования.

3.8. Результаты экспертизы и собеседования формируются в заключении комиссии по форме согласно приложению к настоящему

положению, которое подписывается председателем (заместителем председателя), секретарем и членами комиссии.

3.9. Решение комиссии о возможности включения кандидата в кадровый резерв принимается в случае соответствия кандидата квалификационным требованиям, указанным в пункте 2.1. настоящего Положения, и соответствия его не менее чем 3 из 5 критериев отбора, указанных в Приложении к настоящему Положению. Основанием для невозможности включения кандидата в кадровый резерв является несоответствие кандидата квалификационным требованиям, либо несоответствие его более чем по двум критериям отбора, изложенным в Приложении к настоящему Положению.

3.10. По результатам экспертизы и собеседования комиссия выносит следующие решения:

кандидат включается в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений;

кандидат не включается в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений.

5.9. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем (заместителем председателя) и секретарем комиссии.

Приложение
к Положению о порядке
формирования кадрового
резерва руководителей
образовательных учреждений,
подведомственных
министерству образования и
науки Самарской области

Заключение
комиссии по формированию кадрового резерва

№ п/п	Соответствие кандидата квалификационным требованиям	Да/нет
1	2	3
1.	высшее образование в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки» или высшее образование и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) в сфере образования и педагогических наук	
2	стаж работы не менее двух лет на педагогических и/или руководящих должностях в организациях образования.	
№ п/п	Критерии оценки	Да/нет
1	результаты оценки профессиональных компетенций: управленческой, экономической, организационной деятельности на уровне не ниже 75%	
2	знание законодательства, нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность в сфере образования	

3	умение планировать, принимать эффективные управленческие решения, осуществлять контроль за их исполнением	
4	систематическое повышение профессионального уровня	
5	участие в социально-значимых общественных мероприятиях, профессиональных конкурсах	
Решение комиссии		<p>кандидат включается в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений;</p> <p>кандидат не включается в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений</p>

Председатель (заместитель
председателя) комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Секретарь комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)